

## **Informa't amb la USOC. Nous permisos de conciliació: Dies laborals o naturals?**

A la USOC us informarem, en els pròxims dies, d'una sèrie de qüestions que generen dubtes respecte als 3 nous permisos per atendre familiars o convivents dins la llei de famílies (mentre seguim a l'espera del reglament que aclareixi alguns aspectes de la seva aplicació), publicat al BOE el passat 29 de juny.

### ***Què són els dies hàbils, laborables i naturals?***

És oportú començar establint la diferència entre aquests termes, que a vegades es confonen:

- Els dies hàbils són de dilluns a divendres de cada setmana. Exclouen els dissabtes, diumenges i festius.
- Els dies inhàbils són els caps de setmana i festius.
- Els dies laborables solen ser els que treballem, per la qual cosa hi ha empreses o sectors que, per la naturalesa del seu treball, poden incloure més dies, com els dissabtes.
- Els dies naturals són els 365 o 366 dies de l'any.

### ***Els permisos retribuïts són en dies naturals o laborables?***

El 2022, el Tribunal Suprem va reiterar la seva doctrina i va establir que tots els permisos retribuïts hauran de gaudir-se en dies laborables. En el cas que el fet causant tingués lloc en dia festiu o no laborable, el còmput dels permisos començarà el primer dia laborable següent a aquell en què es produeix el fet causant (la causa) que dona dret al permís.

És així, ja que els permisos només tenen sentit si es donen en un període de temps en el qual hi ha obligació de treballar. En cas contrari, no tindria sentit que el seu principal efecte fos absentar-se del treball.

El Suprem ha vingut entenent que els permisos retribuïts se sol·liciten i concedeixen per a gaudir-los en dies laborables, ja que en dies festius no cal demanar-los, perquè no es treballa. Per això, seria contradictori que es gaudissin en dies en què no es treballa, quan se sol·liciten per a absentar-se del treball.

### ***Llavors, aquest permís el gaudeixo en dies naturals o laborables?***

És cert que encara no hi ha jurisprudència sobre aquest canvi, sinó sobre l'anterior concepte de l'Estatut dels Treballadors. No obstant això, es podria considerar que el canvi en la legislació va augmentar els dies del permís i va ampliar els subjectes causants, les causes per a gaudir-lo, però no va canviar la naturalesa del permís en si.

Així doncs, atesa la jurisprudència anterior, es podria interpretar que el permís ha de gaudir-se en dies laborables, com ja passava abans de la modificació.

Actualment existeix ja una sentència pionera de l'Audiència Nacional, que es pronuncia per primera vegada sobre el Reial decret llei 5/2023, que ampliava a 5 dies els permisos per diversos supòsits de malaltia, accident o hospitalització de familiars. I ho fa sobre el conveni col·lectiu de contact-center, decretant que aquests dies han de ser laborables

No obstant això, com la norma no ho especifica, pot estar obert a interpretacions. Per això, és necessari esperar que hi hagi sentències que ho aclareixin amb total seguretat.

Des de la USOC recomanem reclamar el dret a gaudir-lo en dies laborables per a contribuir al fet que es reconegui per sentència el que no regula la llei.

### ***Què passa quan el fet causant comença en descans?***

En primer lloc, hem de veure què regula el nostre conveni col·lectiu. Arran d'això, la jurisprudència considera que els permisos retribuïts han de gaudir-se en dies hàbils i no naturals. En conseqüència, no és necessari gaudir-ho el mateix dia de l'hospitalització.

El permís per hospitalització d'un familiar s'ha de comptar des del primer dia laborable, és a dir, si l'hospitalització té lloc un dissabte i la jornada comença el dilluns, el permís començarà aquest dia, i no el dissabte.

La interpretació donada pel Tribunal Suprem ha girat entorn d'un conveni col·lectiu particular, però no és descartable que els seus efectes es puguin estendre a altres sectors.

### ***Haig d'agafar-me el permís per hospitalització el mateix dia de l'hospitalització?***

La jurisprudència també ha dictat que una persona treballadora no està obligada a agafar els dies de permís de manera immediata. Per exemple, en cas d'una hospitalització prolongada d'un familiar, pot agafar-los mentre duri l'hospitalització.

El dret al permís retribuït per hospitalització té el seu origen en una situació de necessitat i aquesta situació es manté durant tot el temps en què aquesta hospitalització es manté, la qual cosa justificaria que es pogués gaudir del permís durant tot el període en què es prolongui la malaltia o l'internament en centre hospitalari. Per tant, no seria exigible que hagués de gaudir-se els primers dies del referit ingrés.

Això significa que la persona treballadora no ha d'agafar el permís el primer dia d'hospitalització, sinó que, al llarg de l'ingrés, pot gaudir d'aquest dret (tret que, per conveni, es fixi el termini que es té per a iniciar-lo). També, tret que el conveni indiqui una altra cosa, es pot deduir que el permís ha de gaudir-se de manera consecutiva i ininterrompuda.

Si encara tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu **referent sindical** de la **USOC**.

